

GUÍA PARA INCENTIVAR LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EL SISTEMA DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA

AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA
-COLOMBIA COMPRA EFICIENTE-
2024

Director General

Cristóbal Padilla Tejeda

Secretaria General (E)

Ana María Tolosa Rico

Subdirector de Negocios

Guillermo Buenaventura Cruz

Subdirectora de Gestión Contractual

Carolina Quintero Gacharná

Subdirector de Información y Desarrollo Tecnológico (IDT)

Richard Ariel Bedoya De Moya

Subdirector de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico (EMAE) (E)

Larry Sadit Álvarez Morales

Asesora Experta de Despacho
Ana María Tolosa Rico

Asesora de Planeación, Políticas Públicas
y Asuntos Internacionales
Claudia Taboada Tapia

Asesor de Comunicaciones Estratégicas
Ricardo Pajarito Mondragón

Asesor Experto de Despacho
Larry Sadit Álvarez Morales

Asesor Experto de Despacho
Ricardo Pérez Latorre

Asesora Experta de Despacho
Jemmy León Casas

Asesora de Control Interno
Judith Gómez Zambrano

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO	4
2.	ALCANCE	4
3.	INTRODUCCIÓN.....	5
4.	HACIA UNA CONTRATACIÓN MÁS INCLUSIVA CON MUJERES	8
4.1.	¿Qué son los Emprendimientos y Empresas de Mujeres?	11
4.1.	Incentivos en favor de los Emprendimientos y Empresas de Mujeres en los Procesos de Contratación Pública.....	12
4.1.1.	Definición de requisitos habilitantes diferenciales	12
4.1.2.	Puntajes adicionales.....	13
5.	REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS EMPRENDIMIENTOS Y EMPRESAS DE MUJERES PARA PARTICIPAR EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN PÚBLICA.....	13
5.1.	Acreditación de la calidad de los Emprendimientos y Empresas de Mujeres	14
6.	HERRAMIENTAS DE APOYO PARA EL ACCESO DE LAS MUJERES EN EL SISTEMA DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA.....	15
6.1.	¿Los Emprendimientos y Empresas de Mujeres deben registrarse en SECOP II?.....	15
6.2.	¿Existen otras herramientas que favorezcan a las mujeres?	16
7.	RECOMENDACIONES FINALES PARA EL FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EL SISTEMA DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA.....	19
	FICHA TÉCNICA DE DOCUMENTO.....	33

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICAS

- Gráfica Nro. 1.** Pertenencia de las empresas por género y organización jurídica – Pág. 6
- Tabla Nro. 1.** Comportamiento género por valor y número de contratos de prestación de servicios – Vigencia 01/01/2023 a 03/10/2024 – Pág. 8
- Tabla Nro. 2.** Comportamiento género por valor y número de contratos de prestación de servicios – Vigencia 01/01/2023 a 03/10/2024 – Pág. 9
- Tabla Nro. 3.** Estrategias de planificación y transparencia – Pág. 18.
- Tabla Nro. 4.** Herramientas expedidas por la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente y otras Entidades para promover las Compras Públicas con enfoque de género – Pág. 21.
- Tabla Nro. 5.** Programas de financiamiento que favorecen a las mujeres – Pág. 23.



7. **Tabla Nro. 6.** Requisitos y forma de acreditación de los Emprendimientos y Empresas de Mujeres – Validación de factores de desempate de ofertas de mujeres cabeza de familia y víctimas de violencia intrafamiliar – Pág. 25.
8. **Tabla Nro. 7.** Preguntas frecuentes sobre la participación de las mujeres en la compra y contratación Pública – Pág. 27.

para comentarios

1. OBJETIVO

La Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, en su calidad de ente rector en materia de compras y contratación pública, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 3 del Decreto Ley 4170 de 2011, se encuentra comprometida con la promoción y el fortalecimiento de la participación de las mujeres en el Sistema de Compras y Contratación Pública. Por ello, considera importante hacer difusión y capacitación a los actores del sistema sobre los cambios normativos realizados por la Ley de Emprendimiento –Ley 2069 de 2020–, el Decreto 1860 de 2021, el Decreto 1082 de 2015 y el Decreto 874 de 2024, así como del Plan de Acción de la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad, y en virtud de esto presenta la **Guía para incentivar la participación de Mujeres en el Sistema de Compras y Contratación Pública**.

Esta guía tiene como finalidad ofrecer información de valor sobre las normas, reglas, procedimientos y buenas prácticas en materia de compras y contratación pública, aplicables tanto para las Entidades Estatales como para las mujeres que participan en los procesos de contratación y con ello instalar capacidades en todos los actores del sistema, que apunten a materializar el objeto perseguido por esta normativa, que no es otro, que el de fomentar la participación de las mujeres en el mercado de proveedores del Estado.

2. ALCANCE

Este documento tiene por objeto difundir el marco normativo que incorpora medidas de acción afirmativa con enfoque de género en el Sistema de Compra y Contratación Pública, siendo sus principales destinatarios los siguientes:

1. **Entidades Públicas.** A través de la presente guía se busca que las entidades conozcan y observen en sus procesos de contratación las medidas afirmativas con enfoque de género, así como recomendar buenas prácticas que coadyuven a una aplicación amigable de las mismas.
2. **Mujeres que participan o pretendan participar en los procesos de compra y contratación pública.** A través de la presente guía, se brinda información de valor que las oriente en la gestión de sus ofertas

e igualmente se analizan los requisitos que deben cumplir para hacerse acreedoras de la aplicación de las medidas afirmativas.

- 3. Interesados, ciudadanos, veedores y órganos de control.** A este grupo se brinda información sobre las medidas afirmativas, a efecto de fortalecer sus capacidades, con el fin de que se conviertan en multiplicadores y garantes de la observancia de estas.

Adicionalmente, debe aclararse que bajo ninguna interpretación podrá imponerse de manera obligatoria la aplicación de esta guía a los procesos contractuales, salvo cuando su aplicación se encuentre establecida en la ley.

De igual forma, se precisa que las expresiones utilizadas en el presente documento con mayúscula inicial deben ser entendidas con el significado que establece el Decreto 1082 de 2015. Las demás que no se encuentren definidas en la precedida norma, deberán entenderse de acuerdo con su sentido natural y obvio.

3. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el Estado Colombiano desempeña un papel fundamental en la economía como comprador de bienes, servicios y obras, representando un porcentaje sustancial del Producto Interno Bruto –en adelante PIB–, del país. De conformidad con los datos registrados para el año 2023, la contratación estatal representó el 9,40% del PIB lo cual corresponde a una suma aproximada de 148 billones de pesos MCTE¹. En este sentido, las Entidades compradoras se instituyen como agentes claves del mercado, e influyen en la demanda y oferta a través de su poder de compra.

En este contexto, las adquisiciones públicas son una herramienta de política pública, para lograr una multiplicidad de objetivos económicos, sociales y ambientales, más allá de la mera adquisición de los bienes y servicios necesarios para que las Entidades cumplan con sus funciones². Así las cosas, se ha sostenido que ya no es posible medir la eficiencia de los sistemas de adquisiciones públicas en términos de una relación costo – precio únicamente³, sino que es necesario incorporar medidas afirmativas que apunten a impactos integrales de la compra pública, en términos de sostenibilidad ambiental, social y económica.

¹ Información suministrada por la Subdirección de Estudios de Mercado y Abastecimiento estratégico de la Agencia Nacional de Contratación Pública. Fuente obtenida del SECOP I, SECOP II y Tienda Virtual del Estado Colombiano – TVEC.

² Banco Internacional de reconstrucción y Desarrollo/Banco Mundial. Hacia las adquisiciones con una perspectiva de género. Enero 2022. Pág. 11.

³ Ibidem

Con esta nueva concepción de la eficiencia y modernización del Sistema de Compra y Contratación Pública, las compras con enfoque de género emergen como un instrumento indispensable para promover la equidad e inclusión social. Sobre el particular, resulta preciso advertir que la generación de oportunidades económicas para las mujeres está asociada al crecimiento económico, social y laboral, lo cual permite la reducción de la pobreza y de la violencia intrafamiliar. En este sentido corresponde a los Estados promover políticas de género que permitan su participación efectiva, equitativa y sustentada en el tiempo⁴.

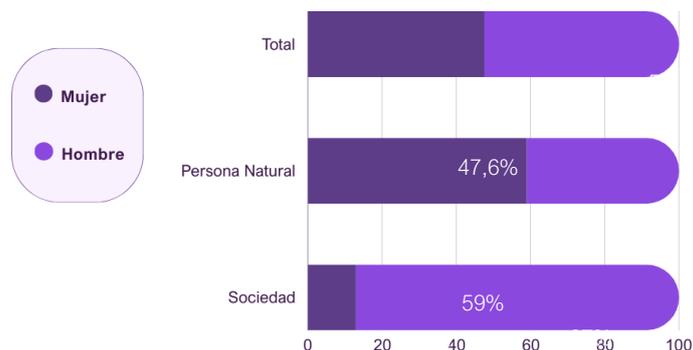
Ante este desafío, la contratación pública se erige como una oportunidad estratégica para generar autonomía económica y financiera a favor de las mujeres, en la medida que permite crear las condiciones para facilitar la participación de las empresas de su propiedad en los procesos de compra y contratación pública, lo cual implica una redistribución del presupuesto nacional más equitativa y sostenible. En esta línea, las políticas de adquisiciones con perspectiva de género son una estrategia que tiene como propósito promover la inclusión de empresas lideradas por mujeres, lo que contribuye significativamente a expandir sus mercados y oportunidades económicas, fortalecer su capacidad para generar empleo y mejorar su autonomía financiera⁵.

Para el caso Colombiano y lo que a empresas lideradas por mujeres corresponde, llama la atención que de 1.7 millones de las empresas registradas para el 2023, el 47,6% son de propiedad de mujeres en calidad de personas naturales, y el 59% de las empresas registradas son de propiedad de mujeres, organizadas o constituidas en sociedades.

⁴ ORJUELA E. Jasbleidy, HARPER Leslie Elizabeth. Promoción de la mujer en las compras públicas. Banco Interamericano de Desarrollo. Agosto 2018. Pág. 9

⁵ GUZMAN S. Yokasta. Compras Públicas con perspectiva de Género. Avances y desafíos en América Latina para dinamizar a las empresas lideradas por mujeres como motor de la recuperación post COVID-19. mayo 2022. Pág.

Gráfica Nro. 1 – Pertenencia de las empresas por género y organización jurídica



Fuente: Tomado de Panorama de las Mujeres en el ámbito laboral y empresarial de Confecámaras⁶. - ONU Mujeres

En virtud del análisis presentado en el documento de consultoría técnica realizado por la Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer –ONU MUJERES–, se encuentra que la composición del capital social de mujeres de las empresas en Colombia presenta grandes limitaciones. En promedio, las mujeres poseen solo el 16% del capital total de las empresas, lo que indica que la mayor parte del capital está controlado por hombres. Además, en más del 75% de las empresas, la participación de las mujeres en el capital social es inferior al 10%, mostrando una baja participación financiera femenina en la mayoría de las empresas.

Pese a que la mayoría de las empresas en Colombia son representadas legalmente por mujeres, sin importar el tipo de organización jurídica o el tamaño de la empresa, se evidencia que los propietarios de estas son predominantemente hombres; lo que revela que las mujeres participan principalmente como empleadas o representantes formales, en lugar de empleadoras o propietarias.

De lo expuesto, se hace necesario que las Entidades integren a sus procesos una contratación con perspectiva de género, entendiendo esta como la selección sostenible de bienes y servicios teniendo en cuenta el impacto de género y el empoderamiento de las mujeres⁷. Sumado a lo anterior, debe tenerse en cuenta que las desigualdades basadas en género estancan el progreso social y económico en la medida que limitan la posibilidad de incrementar valor económico y social en el mercado nacional y local. Por ello, la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente,

⁶ Confecámaras – Panorama de las mujeres en el ámbito laboral (s.f). Disponible en: <https://confecamaras.org.co/images/PANORAMA-MUJERES-MARZO-7-3.pdf>

⁷ Orientaciones para incorporar la perspectiva de género en la compra y contratación de servicios en los Organismos iberoamericanos. 2023. Pág. 6

invita a las Entidades a promover la aplicación de criterios de sostenibilidad social enfocándose en las mujeres y sus iniciativas empresariales, lo anterior con el objetivo de generar externalidades positivas como lo es el desarrollo de los sectores productivos feminizados, el incentivo a la formalización de pequeñas empresas, la creación de empleos dignos y de calidad y la entrada al mercado laboral de personas tradicionalmente excluidas.

4. HACIA UNA CONTRATACIÓN MÁS INCLUSIVA CON MUJERES

Como puede observarse, pese a que las mujeres tienen participación en el mercado laboral, el porcentaje de estas en comparación con el de los hombres, sigue estando en una situación de notable desventaja. Por ello, y con el fin de impulsar la participación de las mujeres en las compras y contrataciones públicas, en este numeral se indicarán las formas a través de las cuales pueden convertirse en proveedoras del Estado Colombiano.

De una parte, debe señalarse que las mujeres pueden contratar con las Entidades Estatales mediante la celebración de contratos de prestación de servicios profesionales, de apoyo a la gestión o de trabajos artísticos. La contratación de esta tipología contractual se realiza mediante la modalidad de selección de contratación directa, que constituye, como se explicará más adelante, una forma atípica de elegir al futuro contratista; pues para ello no es necesario el desarrollo de un proceso competitivo.

En ese sentido, se tiene que la Subdirección de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico de esta Agencia, con base en la información arrojada en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública –en adelante SECOP– en sus versiones I y II, analizó el comportamiento de la contratación por prestación de servicios de acuerdo con el género, esto, con el fin de evidenciar la participación de las mujeres en la celebración de esta tipología contractual con las Entidades Estatales.

En el mencionado análisis se vislumbró que, durante la vigencia comprendida entre el 01 de enero de 2023 al 03 de octubre de 2024, las mujeres representaron el 43.5% de la contratación por prestación de servicios al suscribir un total de 598,671 contratos. Esto representa una diferencia del 6.9% en comparación con los hombres, pues los referidos celebraron 503,634 contratos de prestación de servicios con las Entidades Estatales, cifra esta, que corresponde a una participación del 36.6%. Lo anterior se refleja en la siguiente tabla:

Tabla 1. Comportamiento de género por valor y número de contratos de prestación de servicios – (01/01/2023 a 03/10/2024)

Género	Contrato	% Contratos	Valor	% Valor
Hombre	503,634	36.6	\$9,807,562,389,689	32.2
Mujer	538,671	43.5	\$11,762,155,134,390	38.6
Otro	887	0.1	\$19,782,234,198	0.1
No Definido	274,481	19.9	\$8,867,898,234,154	29.1
Total	1,377,673	100%	\$30,457,397,992,430	100%

Fuente: SECOP I y SECOP II

Elaboración: Subdirección de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico de esta Agencia

Adicional a lo expuesto, se evidencia que del 100% de la información recogida, 274,481 contratos que equivalen al 19.9% corresponden a aquellos proveedores con un género no definido. Por lo anterior, y para hacer un análisis por vigencias, se excluye este campo de la muestra. Aclarada esta situación, se ilustra la información por anualidades:

Tabla 2. Comportamiento género por valor y número de contratos de prestación de servicios – Vigencia 01/01/2023 a 03/10/2024

Género	2023				2024			
	Contratos	% Contratos	Valor total	% Valor	Contratos	% Contratos	Valor total	% Valor
Hombre	266,818	45.8	\$4,953,265,568,401.00	45.5	236,816	45.5	\$4,854,296,821,288.00	45.4
Mujer	315,013	54.1	\$5,932,339,881,850.00	54.4	283,658	54.5	\$5,829,815,252,539.00	54.5
Otro	455	0.1	\$9,769,604,342.00	0.1	432	0.1	\$10,012,629,856.00	0.1
Total	582,286	100%	\$10,895,375,054,593.00	100%	520,906	100%	10,694,124,703,683.00	100%

Fuente: SECOP I y SECOP II.

Elaboración: Subdirección de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico de esta Agencia

De la tabla anterior, se aprecia que, si bien los datos del año 2024 representan una fracción de la vigencia, se observa un crecimiento en la participación de las mujeres en cantidad de contratos de un 0.4%, y un incremento en el monto total contratado de 0.1% respecto a las cifras reflejadas en el año 2023⁸.

Por otro lado, es preciso indicar que las mujeres pueden participar de los procesos competitivos que adelanten las Entidades Estatales, es decir; licitaciones públicas, concurso de méritos y selecciones abreviadas, entre otros. Una manera de llegar a ello es a través de la figura de Emprendimientos y Empresas de Mujeres, la cual fue creada como una medida afirmativa por la Ley de Emprendimiento –Ley 2069 de 2020–, y reglamentada por el

⁸ Ver nota al pie número 7.

artículo 3 del Decreto 1860 de 2021, que adiciona el artículo 2.2.1.2.4.2.14. al Decreto 1082 de 2015.

Con la expedición de las normas anteriormente citadas se crearon incentivos para facilitar y garantizar la participación de los Emprendimientos y Empresas de Mujeres en el Sistema de Compra y Contratación Pública mediante la aplicación de requisitos habilitantes diferenciales y asignación de puntajes adicionales.

De igual forma, debe señalarse que, a las medidas afirmativas con enfoque de género incorporadas en el ordenamiento jurídico se suman las formas de contratación establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo “*Colombia Potencia Mundial de la Vida*” –Ley 2294 de 2023–, dirigidas a la incorporación de los actores de la Economía Popular y Comunitaria, definida por el Decreto 874 de 2024 como *“los oficios y ocupaciones mercantiles relacionados con la producción, distribución y comercialización de bienes y servicios, y no mercantiles, que hagan referencia a actividades domésticas o comunitarias, desarrolladas por unidades económicas de baja escala ya sea personales, familiares, micronegocios o microempresas, en cualquier sector económico. Los actores de la Economía Popular pueden realizar sus actividades de manera individual, en unidades económicas, u organizados de manera asociativa”*.

En línea con lo anterior, resulta a bien señalar que la Ley del Plan Nacional de Desarrollo– mediante su artículo 100, reglamentado por el Decreto 874 de 2024, crea un instrumento contractual que permite que las personas naturales y entidades sin ánimo de lucro celebren de manera directa contratos hasta por la mínima cuantía con las Entidades Estatales mediante la figura de Asociaciones Público-Populares –APPo–, siempre y cuando hagan parte de la Economía Popular y Comunitaria, categoría jurídica que incluye iniciativas individuales y colectivas de mujeres. El objeto de esta contratación podrá abarcar:

- La ejecución de obras y;
- La adquisición de bienes y servicios.

En ambos casos, el objeto podrá estar relacionado con infraestructura social, vivienda rural, vías terciarias y caminos vecinales, cultura, infraestructura productiva local, proyectos de eficiencia energética, producción de alimentos, suministro de bienes y servicios, gestión comunitaria del agua, saneamiento básico, economía del cuidado, fortalecimiento ambiental y comunitario y adquisición de productos de origen o destinación agropecuarios.

Precisado lo anterior, se explicarán a continuación las generalidades de los Emprendimientos y Empresas de Mujeres, así como el alcance de los incentivos creados en favor de estos:

4.1. ¿Qué son los Emprendimientos y Empresas de Mujeres?

De acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.1.2.4.2.14 del Decreto 1082 de 2015, se consideran Emprendimientos y Empresas de Mujeres, aquellos que cumplan con alguna de las siguientes condiciones:

- Cuando más del cincuenta por ciento (50%) de las acciones, partes de interés o cuotas de participación de la **persona jurídica** pertenezcan a mujeres y los derechos de propiedad hayan pertenecido a estas durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre del Proceso de Selección.
- Cuando por lo menos el cincuenta por ciento (50%) de los empleos del nivel directo⁹ de la **persona jurídica** sean ejercidos por mujeres y éstas hayan estado vinculadas laboralmente a la empresa durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre del Proceso de Selección en el mismo cargo u otro del mismo nivel.
- Cuando la **persona natural** sea mujer y haya ejercido actividades comerciales a través de un establecimiento de comercio durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre del Proceso de Selección.
- Para las **asociaciones y cooperativas**, cuando más del cincuenta por ciento (50%) de los asociados sean mujeres y la participación haya correspondido a estas durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre de Proceso de Selección.

Como puede evidenciarse, la noción de Emprendimientos y Empresas de Mujeres abarca el desarrollo de actividades ejercidas por personas naturales, personas jurídicas, asociaciones y cooperativas, en las que los derechos de propiedad, participación directiva o ejercicio comercial deberán involucrar a este género según lo expuesto.

⁹ Inciso 2, Numeral 2, del Artículo 2.2.1.2.4.2.14. del Decreto 1082 de 2015. Los empleos del nivel directivo son aquellos cuyas funciones están relacionadas con la dirección de áreas misionales de la empresa y la toma de decisiones a nivel estratégico. En ese sentido, serán cargos de nivel directivo los que dentro de la organización de la empresa se encuentran ubicados en un nivel del mando o los que por su jerarquía desempeñan cargos encaminados al cumplimiento de funciones orientadas a representar al empleador.

4.2. Incentivos en favor de los Emprendimientos y Empresas de Mujeres en los Procesos de Compra y Contratación Pública.

El artículo 32 de la Ley de Emprendimiento –Ley 2069 de 2020–, regulado por el artículo 3 del Decreto 1860 de 2021, dispuso que las Entidades Estatales- de acuerdo con el resultado del análisis del sector¹⁰ -incluirán requisitos diferenciales y puntajes adicionales en los procesos selección de licitación pública, selección abreviada de menor cuantía y concurso de méritos, así como en los procesos competitivos que adelanten las Entidades Estatales que no apliquen en su gestión contractual el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, esto, como medida de acción afirmativa para incentivar los Emprendimientos y Empresas de Mujeres en el Sistema de Compras y Contratación Pública.

A continuación, se amplía la noción normativa de los incentivos en las modalidades de contratación anteriormente mencionadas.

4.2.1. Requisitos habilitantes diferenciales

Los requisitos habilitantes son establecidos para que las Entidades midan la aptitud del proponente para participar en un Proceso de Contratación. Estos comprenden la capacidad jurídica, financiera, organizacional y experiencia del proponente.

Ahora bien, en relación con los requisitos habilitantes diferenciales, se tiene que la ley a dispuesto que, dentro de los ámbitos anteriormente mencionados, se establezcan condiciones preferenciales que promuevan la participación de Empresas y Emprendimientos de Mujeres en los procesos competitivos. De esta manera, se dispuso que, según los resultados del estudio del sector, éstos deberán estar relacionados con uno alguno o algunos de los siguientes aspectos¹¹:

- Tiempo de experiencia
- Número de contratos para la acreditación de la experiencia
- Índices de capacidad financiera
- Índices de capacidad organizacional
- Valor de la garantía de seriedad de la oferta

¹⁰ Para conocer cómo debe elaborarse los estudios del sector, se recomienda consultar la “*Guía de Elaboración de Estudios del Sector*” disponible [aquí](#)

¹¹ Artículo 2.2.1.2.4.2.15 del Decreto 1082 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 1860 de 2021

4.2.2. Puntajes adicionales

Con la excepción de los procedimientos donde el menor precio ofrecido sea el único factor de evaluación, las Entidades otorgarán un puntaje adicional para los Emprendimientos y Empresas de Mujeres¹², en atención a lo siguiente:

- La asignación de puntajes adicionales no podrá superar los 0.25 *puntos* del valor total de los puntos establecidos en el Pliego de Condiciones o documentos equivalentes.
- El beneficio del puntaje adicional sólo procederá para los proponentes que acrediten la condición de Emprendimientos y Empresas de Mujeres.
- En caso de que el proponente sea plural, por lo menos uno de los integrantes debe acreditar la condición de Emprendimiento y Empresa de Mujer y tener una participación igual o superior al diez por ciento (10%) en el Consorcio o Unión Temporal.

Por otro lado, debe advertirse que de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.1.2.4.2.15 del Decreto 1082 de 2015 los incentivos contractuales para las Empresas y Emprendimientos de mujeres no excluyen la aplicación de los criterios diferenciales consagrados para las Mipymes en el Sistema de Compras y Contratación Pública. Esto significa que los criterios diferenciales que favorezcan a los proponentes que acrediten la calidad de Emprendimientos y Empresas de Mujeres, se pueden acumular con los criterios diferenciales establecidos en favor de aquellos que también ostentan la calidad de Mipymes, esto, de acuerdo con las reglas que se establezcan en los pliegos de condiciones o documento equivalente

5. REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS EMPRENDIMIENTOS Y EMPRESAS DE MUJERES PARA PARTICIPAR EN LOS PROCESOS DE COMPRA Y CONTRATACIÓN PÚBLICA

Una vez citados los beneficios para los Emprendimientos y Empresas de Mujeres que deben tener en cuenta las Entidades Estatales, y en general todas aquellas sometidas al Estatuto General de la Contratación de la Administración Pública a la hora de estructurar sus procesos de contratación, resulta viable mencionar los requisitos que deben cumplir estos

¹² Inciso 3 y parágrafo 1 de Artículo 2.2.1.2.4.2.15 del Decreto 1082 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 1860 de 2021

Emprendimientos y Empresas para acceder a estas condiciones de favorabilidad.

5.1. Acreditación de la calidad de los Emprendimientos y Empresas de Mujeres¹³

- A. Cuando más del cincuenta por ciento (50%) de las *acciones, partes de interés o cuotas de participación* pertenecen a mujeres, esta condición deberá acreditarse:
- Mediante certificación expedida por el representante legal y el revisor fiscal o el contador de la empresa, demostrando la distribución de los derechos en la sociedad y el tiempo en el que las mujeres han mantenido su participación.
- B. Cuando al menos el cincuenta por ciento (50%) de los *empleos del nivel directivo* son ocupados por mujeres, esta condición deberá acreditarse:
- Mediante certificación expedida por el representante legal y el revisor fiscal o el contador, en la cual se deberá detallar el nombre completo y el número de documento de identidad de cada una de las personas que conforman el nivel directivo del proponente.
 - A la certificación se deberá anexar copia de los respectivos documentos de identidad, copia de los contratos de trabajo o certificación laboral con las funciones, así como el certificado de aportes a seguridad social del último año en el que se deberá demostrar los pagos realizados por el empleador.
- C. Cuando la *persona natural sea una mujer* y haya ejercido actividades comerciales a través de un establecimiento de comercio, esta condición deberá acreditarse:
- Mediante copia de la cédula de ciudadanía, extranjería o el pasaporte y la copia del registro mercantil.
- D. Para las *asociaciones y cooperativas*, cuando más del cincuenta por ciento (50%) de los asociados sean mujeres, esta condición deberá acreditarse:

¹³ Artículo 2.2.1.2.4.2.15 del Decreto 1082 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 1860 de 2021

- Mediante certificación expedida por el representante legal.

Las Entidades Estatales para efectos de la acreditación contenida en el numeral B. del presente acápite, deberán tener en consideración que los empleos del nivel directivo se entenderán como aquellos cuyas funciones están relacionadas con la dirección de áreas misionales de la empresa y la toma de decisiones a nivel estratégico. Con todo, serán cargos de nivel directivo los que dentro de la organización de la empresa se encuentran ubicados en un nivel de mando o los que por su jerarquía desempeñan cargos encaminados al cumplimiento de funciones orientadas a representar al empleador.

6. HERRAMIENTAS DE APOYO PARA EL ACCESO DE LAS MUJERES EN EL SISTEMA DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA.

Mediante el SECOP, los Emprendimientos y Empresas de Mujeres conocerán los Procesos de selección que adelanten las Entidades Estatales en todas sus etapas, esto es desde la etapa de planeación hasta la de liquidación del contrato. En este sentido, podrán consultar los estudios y documentos previos, el borrador del pliego de condiciones, el pliego de condiciones definitivo, las observaciones presentadas y las respuestas a las mismas y demás documentos y actos administrativos relacionados con el proceso de su interés.

6.1.1. ¿Las mujeres que quieran participar en procesos de selección en calidad de Persona natural y/o a través de sus Emprendimientos y Empresas deben registrarse en SECOP?

Los Emprendimientos y Empresas de Mujeres, así como las personas naturales y como cualquier otro proponente que pretenda contratar con el Estado, tendrán la obligación de registrarse como Proveedores en el SECOP.

Esto, por cuanto las contrataciones que adelantan las Entidades Estatales sujetas al Estatuto General de Contratación de la Administración Pública se desarrollan obligatoriamente a través de la Sistema Electrónico para la Contratación Pública -SECOP-. Con este registro, las mujeres deberán:

- Crear un perfil en la plataforma SECOP II o en la Tienda Virtual del Estado Colombiano -TVEC-.

- Configurar en su cuenta, áreas de interés para conocer en tiempo real los Procesos de Contratación que las Entidades Estatales hagan públicos y almacenarlos en el gestor de oportunidades de negocio de su menú de búsqueda. Esto permitirá que puedan estar informadas en todo momento de aquellos procesos que les resulten atractivos de acuerdo con la obra, bien o servicio.
- Consultar todos los procesos creados por las Entidades Estatales en el SECOP II.
- Ser invitadas por las Entidades Estatales a participar en un Proceso de Contratación determinado.

6.2. ¿Existen otras herramientas que favorezcan a las mujeres?

El Decreto 1082 de 2015 en sus artículos 2.2.1.2.4.2.16 y 2.2.1.2.4.2.17, establece otras herramientas que fomentan la participación de las mujeres en el Sistema de Compras y Contrataciones Públicas, las cuales podrán ser aplicadas por las entidades contratantes según los términos que allí se establecen. Estos incentivos se relacionan a continuación:

6.2.1. Fomento de la ejecución de contratos estatales por parte de la población en pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y sujetos de especial protección constitucional.

Las Entidades Estatales indistintamente de su régimen de contratación, los patrimonios autónomos constituidos por Entidades Estatales y los particulares que ejecuten recursos públicos, fomentarán en los pliegos de condiciones o documento equivalente, que los contratistas destinen al cumplimiento del objeto contractual la provisión de bienes o servicios por parte de:

- Población en pobreza extrema
- Desplazados por la violencia
- Personas en proceso de reintegración o reincorporación y,
- Sujetos de especial protección constitucional

Para ello, las Entidades, los patrimonios autónomos que constituyan y los particulares relacionados en la norma, deberán:

- Analizar la oportunidad y conveniencia en los Documentos del Proceso, teniendo en cuenta el objeto contractual y el alcance de las obligaciones.
- Establecer un porcentaje para la provisión, sin exceder el diez por ciento (10%) ni estar por debajo del cinco por ciento (5%) de los bienes o servicios requeridos para la ejecución del contrato. Esto, para evitar que se arriesgue su adecuado cumplimiento.
- Incorporar esta obligación en el pliego de condiciones o documento equivalente y en la minuta del contrato, precisando las sanciones pecuniarias producto del incumplimiento injustificado de esta a través de las causales de multa que estime pertinentes.
- Realizar el seguimiento sobre el cumplimiento de esta obligación, mediante un supervisor o interventor, verificando a su vez, que las personas vinculadas al inicio y durante la ejecución del contrato pertenezcan a los grupos poblacionales enunciados anteriormente.

Ahora bien, en lo que respecta a los sujetos de especial protección constitucional, debe señalarse que la Corte Constitucional en distintas sentencias, como la T-027 de 2017, ha reconocido que las mujeres hacen parte de tal categoría, debido a que se encuentran en una situación de desventaja que se ha extendido a todos los ámbitos de la sociedad y especialmente a la familiar y laboral.

En ese sentido, las mujeres pueden ser acreedoras de los beneficios señalados, bien sea por ser consideradas sujetos de especial protección constitucional, o incluso, por estar inmersas en las demás situaciones que se relacionan en la norma.

6.2.2. Catálogos inclusivos

La Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, con el fin de vincular a pequeños productores, MiPymes (pequeña, mediana y microempresas) y actores de la Agricultura Familiar, Campesina y Comunitaria y sus organizaciones (asociaciones, cooperativas, entre otras) como proveedores del estado, ha desarrollado diferentes instrumentos para que los

sujetos previamente relacionados, puedan convertirse en proveedores del Estado colombiano.

Dichos instrumentos se relacionan a continuación:

- **Catálogo de Panela, Aromáticas e Infusiones:** está dirigido a productores o comercializadores de panela en bloque, panela pulverizada, panela saborizada, bebidas de panela, aromáticas para infusión, aromáticas con panela, aromática de frutas; los cuales pueden participar en el instrumento como proveedores, con uno (1), o varios de los productos anteriormente descritos.
- **Catálogo de Café Social:** dirigido a productores o comercializadores de café cien por ciento (100%) tostado y molido, café tosti3n media – descafeinado y café tosti3n media – instantáneo; los cuales pueden participar en el instrumento como proveedores, con uno (1), o varios de los productos anteriormente descritos.

6.2.3. Factores de desempate y acreditación

El artículo 35 de la Ley 2069 de 2020, estableció un nuevo régimen de factores de desempate, modificando así el artículo 2.2.1.2.4.2.17 del Decreto 1082 de 2015. Esta última norma, dispone las reglas que deberán acogerse en caso de empate en el puntaje total de dos o más ofertas, en los Procesos de Contratación que adelanten las Entidades Estatales indistintamente de su régimen de contratación. En ese sentido, se establecen doce (12) criterios para el desempate de las ofertas, que se alinean con grupos donde se pueden encontrar las mujeres como beneficiarias.

Estos son, entre otros:

- Bienes o servicios nacionales.
- Mujeres cabeza de familia y mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.
- Vinculación de personas en condición de discapacidad.
- Vinculación de personas no beneficiarias de la pensión de vejez o de sobrevivencia, que hayan cumplido el requisito de edad de pensión.
- Personas en proceso de reintegración o reincorporación.

- Mipymes, cooperativas o mutuales.

En ese orden, los criterios de desempate que señala la norma precitada deberán utilizarse de forma sucesiva y excluyente para escoger al oferente favorecido, respetando las obligaciones contenidas en los Acuerdos Comerciales vigentes, especialmente en materia de trato nacional.

Para el caso de las ofertas presentadas por mujeres cabeza de familia o mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, debe precisarse que el orden de este criterio de desempate es el segundo, pues primeramente deberá escogerse la oferta de bienes o servicios nacionales frente a la oferta de bienes o servicios extranjeros; esto, claramente, teniendo en cuenta las situaciones particulares y concretas.

Finalmente, resulta a bien aclarar que las mujeres que pretendan beneficiarse de esta disposición deberán acreditar su condición de mujer cabeza de familia o de mujer víctima de violencia intrafamiliar, según los términos establecidos en el parágrafo del artículo 2 de la ley 82 de 1993, modificado por el artículo 1 de la Ley 1232 de 2008, o la norma que lo modifique aclare, adicione o sustituya y los artículos 16 y 21 de la ley 1257 de 2008.

7. RECOMENDACIONES FINALES PARA EL FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EL SISTEMA DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA

De cara a los desafíos en términos de equidad de género en el Sistema de Compra y Contratación Pública, en el presente acápite se brindarán algunos lineamientos de buenas prácticas dirigidos a las Entidades Estatales, los patrimonios autónomos que constituyan y los particulares que ejecutan recursos públicos, para que estructuren sus procesos con perspectiva o enfoque de género y de esta manera se pueda contribuir a fortalecer su capacidad de respuesta respecto a la necesidad de promover una mayor inclusión y equidad de oportunidades en los procesos de selección. Para este fin debe partirse de la premisa de que una perspectiva de género resulta necesaria en todas las etapas del proceso de selección, esto es, desde la planificación hasta la ejecución y evaluación.

Adicionalmente, se relacionará la forma en la que podrá acreditarse y verificarse la calidad de Emprendimiento y Empresa de Mujeres, la condición

de mujeres cabeza de familia y víctimas de violencia intrafamiliar, así como la respuesta a preguntas frecuentes sobre la participación de las mujeres en las compras y contrataciones públicas.

Tabla Nro. 3 - Estrategias de planificación y transparencia

Etapa 1º	Estrategia, planificación y transparencia
Estrategia de género	<p>El desarrollo de una estrategia coherente para implementar la igualdad de género a través de las adquisiciones es un elemento clave para el éxito de cualquier política. Así, el primer paso para las Entidades es desarrollar una estrategia de género para el proyecto y evaluar como este proyecto encaja en la política de género de la Entidad y del País.</p> <p>La estrategia debe tener objetivos claros que deben ser vinculados mediante acciones y metas que sean medibles y estén sujetas a un plazo determinado. Esto es importante para monitorear los resultados y evaluar el éxito.</p> <p>Entender la realidad del mercado es una prioridad. Por ello las Entidades deben comprender el impacto de sus compras en el mercado y en los usuarios y beneficiarios de los bienes, obras o servicios. Este impacto variará en función del tamaño de la Entidad. En síntesis, es imperativo que las Entidades entiendan: i) el mercado de proveedores, y ii) el impacto que las adquisiciones tendrán en los usuarios.</p>
Planificación	<p>Esta fase suele considerarse la más importante para garantizar que las políticas de inclusión se integren al proceso de compra. La planificación y la elaboración del presupuesto son las primeras etapas del ciclo de adquisiciones. Es en esta fase en donde deben integrarse en primera medida las consideraciones de género.</p> <p>El proceso de planificación inicia con el presupuesto. Sobre este aspecto, es necesario entender como los gastos (y los recortes de estos) afectan a las mujeres, tanto como beneficiarias de los bienes, obras y servicios adquiridos, como en su calidad de agentes económicos. Estos gastos pueden utilizarse para entender el impacto de la compra e identificar posibles riesgos.</p> <p>En lo que respecta a la evaluación de las necesidades, impacto y riesgo de la compra al insertar las consideraciones de género, las necesidades asociadas deben establecerse con objetivos y acciones. El propósito de ello radica en entender si las necesidades de la compra se alinean con la igualdad de género y que repercusiones podrían presentarse, cuáles son los riesgos, el</p>



	<p>objetivo de género que la entidad pretende conseguir y como puede lograrse.</p> <p>Una vez identificados el impacto y los riesgos, la Entidad podrá poner en marcha los mecanismos para prevenir y mitigar cualquier impacto adverso.</p> <p>Las Entidades Estatales para lograr que sus adquisiciones sean inclusivas, podrán generar espacios de colaboración con las asociaciones empresariales de mujeres para identificar los principales obstáculos para acceder a la economía. Tras la evaluación del mercado, las Entidades deberá sopesar las alternativas e identificar una mejor opción para lograr los resultados deseados.</p>
Transparencia y Digitalización	<p>Las herramientas de digitalización y la ampliación de instrumentos digitales contribuyen a mejorar la transparencia y facilitan el acceso de las Mujeres a las oportunidades de participación en los procesos de compra y contratación pública.</p> <p>Los procesos simplificados, digitalizados y transparentes son reconocidos como pasos clave para fomentar la participación femenina en los procesos de compra y contratación pública.</p>
Etapa 2º	Estructuración de los procesos de selección con perspectiva o enfoque de género
Comunicación, participación y difusión	<p>Mejorar la difusión y aumentar la participación en las oportunidades de compra y contratación con perspectiva de género debe ser un objetivo primordial para las Entidades contratantes.</p>
Desarrollo de capacidades	<p>El desarrollo de capacidades es un paso clave para empoderar a las mujeres a través de las adquisiciones públicas.</p> <p>En este sentido, no solo hay que fijarse en el desarrollo de capacidades de los Emprendimientos y Empresas de Mujeres, que sigue siendo un asunto importante, también es necesario mejorar las capacidades de los proveedores para asegurarse que comprendan la importancia de la igualdad de género, la prevención de las violencias basadas en género, aumentar la fuerza femenina y adoptar políticas de adquisiciones públicas responsables, desde el punto de vista de género.</p>
Especificaciones	<p>Las necesidades identificadas en la fase de planeación deben ser implementadas en las especificaciones técnicas del Proceso de Contratación. Con ello, todas las ofertas presentadas deberán cumplir con tales especificaciones, las cuales deberán ser accesibles e inclusivas.</p>



Etapa 3º	Condiciones y ejecución del contrato
Condiciones del contrato	<p>Las cláusulas contractuales suelen emplearse para perseguir entre otros, objetos sociales. Bajo este contexto, las condiciones de los contratos han demostrado ser muy eficaces para elevar los estándares de empleo.</p> <p>Si el objetivo es aumentar el número de mujeres, las condiciones del contrato tienen que reflejar este objetivo según la estrategia de género diseñada por la Entidad y en este sentido incluir la obligación de contar con un porcentaje (%) de mujeres empleadas. Si el objetivo es garantizar la igualdad salarial de las mujeres, las cláusulas del contrato deberán exigir tal aspecto.</p> <p>Por otro lado, las cláusulas contractuales también son muy efectivas para garantizar que los contratos cuenten con mecanismos de protección contra las violencias basadas en género.</p>
Ejecución y gestión de los contratos	<p>Es esencial garantizar que durante esta fase se cumplan con las obligaciones suscritas, por lo que es importante que las Entidades implementen mecanismos que garanticen un monitoreo constante sobre si el contrato se ha ejecutado de acuerdo con las condiciones establecidas.</p> <p>Igualmente, es necesario garantizar que los supervisores de los contratos conozcan los requisitos de género establecidos y reciban capacitación para monitorear las cuestiones de igualdad de género, especialmente en lo que respecta a las violencias basadas en género y el acoso sexual.</p> <p>Las Entidades contratantes deberán garantizar que el pago se realice con prontitud y a tiempo.</p>
Etapa 4º	Evaluación y Monitoreo
Monitoreo	<p>Las Entidades contratantes deberán tener la obligación de monitorear el cumplimiento de los requisitos de igualdad de género por parte del contratista para lo cual se deberá contar con mecanismos adecuados.</p>
Evaluación	<p>La evaluación es clave para valorar el éxito de la adquisición con perspectiva o enfoque de género. La evaluación solo será posible si se recopilan, analizan y evalúan los datos del proceso. Esto ayudara a entender que ha funcionado y que no, en la adquisición o contratación con perspectiva o enfoque de género.</p>

Fuente: Banco Internacional de reconstrucción y Desarrollo/Banco Mundial. Hacia las adquisiciones con una perspectiva de género. Enero 2022.

Elaboración: Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente

Tabla Nro. 4 - Herramientas expedidas por la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente y otras Entidades para promover las Compras Públicas con enfoque de género

Circular Externa Nro. 4 del 2020 expedida por la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente-. Invita a las Entidades a promover la vinculación de un porcentaje mínimo de Mujeres en la ejecución contractual. Esta circular se encuentra disponible para consulta en: https://colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_circulares/circular_externa_04_de_2020.pdf

El FONDO MUJER en alianza con el Banco Agrario de Colombia, pone a disposición de las mujeres que desarrollan su actividad productiva en el territorio nacional, la “Línea de Crédito Mujer Microempresaria y Pequeñas Productora - Mujer Rural”, a través de la cual las mujeres, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos, pueden acceder a una compensación parcial de capital otorgada por el FONDO MUJER. En caso de estar interesada en acceder a este beneficio, la invitamos a visitar el siguiente enlace:

<https://www.bancoagrario.gov.co/Fondo-mujer-emprende>.

El FONDO MUJER, a través de SBS SEGUROS COLOMBIA, lanzó la convocatoria del programa “Mujer Protegida – Seguros para emprendedoras”, que busca proteger el sustento económico de las mujeres asegurando sus unidades productivas contra fenómenos naturales como exceso de lluvias, sequías y terremotos. En caso de estar interesada en acceder a este beneficio, la invitamos a visitar el siguiente enlace:

<https://survey.alchemer.eu/s3/90741118/Formulario-Postulaci-n-M-Protegida>

El FONDO MUJER en alianza con la FUNDACIÓN COLOMBIA INCLUYENTE lanzó el programa de “Inclusión laboral y mentorías de empleabilidad con enfoque de género y superación de barreras”, que permita el acceso efectivo a oportunidades de empleo formal y la vinculación laboral formal. En caso de estar interesada en acceder a este beneficio, la invitamos a visitar el siguiente enlace:

<https://mujerequidadyempleo.fundacioncolombiaincluyente.org/>

El FONDO MUJER en alianza con el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural lanzó la “convocatoria para la selección de beneficiarias de las líneas de cofinanciación FOMMUR Línea No. 2”, que busca fortalecer el desarrollo rural con enfoque de género, brindando apoyo a planes, programas y proyectos impulsados por departamentos y municipios para beneficiar a mujeres rurales. En caso de estar interesada, la invitamos a visitar el siguiente enlace:

<https://survey.alchemer.eu/s3/90736071/Fommur- L2-proyectos>

El FONDO MUJER en alianza con el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural lanzó la “convocatoria FOMMUR Línea No. 3”, esta línea está enfocada en la cofinanciación mediante incentivos, apoyos y compensaciones dirigidas a mejorar, reanudar o fortalecer las actividades productivas de las mujeres rurales por hasta 6,5 SMLMV. En caso de estar interesada, la invitamos a visitar el siguiente enlace:

<https://survey.alchemer.eu/s3/90735053/Fommur-L3>

El FONDO MUJER en alianza con el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural lanzó la “convocatoria FOMMUR Línea No. 3 CACARICA”, esta línea permitirá la selección de al menos cincuenta (50) mujeres rurales pertenecientes a alguna comunidad organizada mediante el Consejo Comunitario de la Cuenca del Río Cacarica. En caso de estar interesada, la invitamos a visitar el siguiente enlace:

<https://survey.alchemer.eu/s3/90753279/d25c73d1c36b>

El FONDO MUJER en alianza con el Ministerios de la Igualdad y Equidad lanzó la “convocatoria 949- MJ-COMUNIDADESDELCAUIDADO-2024”, cuyo objeto es seleccionar organizaciones con iniciativas de cuidado comunitario constituidas mayoritariamente por mujeres, de acuerdo con el programa nacional de cuidado que participarán en el programa “Comunidades del Cuidado”. En caso de estar interesada, la invitamos a visitar el siguiente enlace:

<https://fondomujer.gov.co/portfolio/comunidades-del-cuidado/>

Circular Externa Nro. 004 del 2024 expedida por la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente-. Invita a las Entidades Estatales independientemente de su régimen de contratación y patrimonios autónomos constituidos por Entidades Estatales a incentivar una mayor participación de los Emprendimientos y Empresas de Mujeres. Esta circular se encuentra disponible para consulta en: https://colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_circulares/circular_emprendimientos_y_empresas_de_mujeres_-_septiembre_2024.pdf

Directiva Presidencial Nro. 1 del 08 de marzo del 2023, exhorto a que en todos los contratos de prestación de servicios se estipulen cláusulas en las que los contratistas tengan la obligación de no ejercer ninguna forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, actos de racismo o discriminación. Esta Directiva se encuentra disponible para consulta en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=228050>

Elaboración: Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente

Tabla Nro. 6.

Requisitos y forma de acreditación de los Emprendimientos y Empresas de Mujeres – Validación de factores de desempate de ofertas de mujeres cabeza de familia y víctimas de violencia intrafamiliar

Requisito	Forma de Acreditación
Más del cincuenta por ciento (50%) de las acciones, partes de interés o cuotas de participación de la persona jurídica pertenezcan a mujeres.	Los derechos de propiedad deben haber pertenecido a las mujeres durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre del Proceso de Selección, para lo cual se requiere: Certificación expedida por el representante legal y el revisor fiscal, cuando exista de acuerdo con los requerimientos de ley, o el contador, donde conste la distribución de los derechos en la sociedad y el tiempo en el que las mujeres han mantenido su participación.



<p>Por lo menos el cincuenta por ciento (50%) de los empleos del nivel directivo de la persona jurídica sean ejercidos por mujeres.</p>	<p>Las mujeres deben estar vinculadas laboralmente a la empresa durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre del Proceso de Selección en el mismo cargo u otro del nivel directivo.</p> <p>Se entenderá como empleos del nivel directivo aquellos cuyas funciones están relacionadas con la dirección de áreas misionales de la empresa y la toma de decisiones a nivel estratégico. En este sentido, serán cargos de nivel directivo los que dentro de la organización de la empresa se encuentran ubicados en un nivel de mando o los que por su jerarquía desempeñan cargos encaminados al cumplimiento de funciones orientadas a representar al empleador.</p> <p>Lo anterior se acreditará con:</p> <p>Certificación expedida por el representante legal y el revisor fiscal, cuando exista de acuerdo con los requerimientos de ley, o el contador, donde se señale de manera detallada todas las personas que conforman los cargos de nivel directivo del proponente, el número de mujeres y el tiempo de vinculación.</p>
<p>La persona natural que sea una mujer</p>	<p>Deberá ejercer actividades comerciales a través de un establecimiento de comercio durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre del proceso de selección.</p> <p>Lo anterior se acreditará con:</p> <p>Copia de la cédula de ciudadanía, la cédula de extranjería o el pasaporte, así como la copia del registro mercantil.</p>
<p>Para las asociaciones y cooperativas, cuando más del cincuenta por ciento (50%) de los asociados sean mujeres.</p>	<p>La participación deberá corresponder a las mujeres durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre del proceso de selección, esta circunstancia se acreditará mediante:</p> <p>Certificación expedida por el representante legal.</p>
<p>Preferencia - Propuesta de la mujer cabeza de familia</p>	<p>Declaración bajo gravedad de juramento - Tramitada en Notaria</p> <p>En la declaración que se presente para acreditar la calidad de mujer cabeza de familia deberá verificarse que la misma dé cuenta del cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 2 de la Ley 82 de 1993, modificado por el artículo 1 de la Ley 1232 de 2008.</p>
<p>Preferencia - Propuesta de la mujer víctima de violencia intrafamiliar</p>	<p>Medida de protección la debe impartir el comisario de familia del lugar donde ocurrieron los hechos y, a falta de este, del juez civil municipal o promiscuo municipal, o la autoridad indígena en los casos de violencia intrafamiliar en las comunidades de esta naturaleza.</p>



Preferencia - Propuesta de mujeres víctima de violencia intrafamiliar - Personas jurídicas	<p>En las personas jurídicas, la participación deberá ser mayoritariamente de mujeres cabeza de familia y/o mujeres víctimas de violencia intrafamiliar. Esto se acreditará con:</p> <p>Certificado presentado por el Representante legal o el revisor fiscal, según corresponda, mediante el cual acredita, bajo la gravedad de juramento, que más del cincuenta por ciento (50%) de la composición accionaria o cuota parte de la persona jurídica está constituida por mujeres cabeza de familia y/o mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.</p> <p>Además, deberá acreditar la condición indicada de cada una de las mujeres que participen en la sociedad, aportando los documentos de cada una de ellas.</p>
Preferencia - Oferta presentada por un proponente plural Conformado por al menos una Madre cabeza de familia y/o una persona en proceso de reincorporación o reintegración.	<p>Certificado emitido por el representante legal o el revisor fiscal, si están obligados a tenerlo, mediante el cual acrediten, bajo la gravedad de juramento, que más del cincuenta por ciento (50%) de la composición accionaria o cuota parte de la persona jurídica está constituida por madres cabeza de familia y/o personas en proceso de reincorporación o reintegración.</p> <p>Además, deberá acreditar la condición indicada de cada una de las personas que participen en la sociedad que sean mujeres cabeza de familia y/o personas en proceso de reincorporación o reintegración, aportando los documentos de cada uno de ellos, de acuerdo con lo previsto en este numeral. Este integrante debe tener una participación de por lo menos el veinticinco por ciento (25 %) en el proponente plural.</p> <p>El integrante del proponente plural debe aportar mínimo el veinticinco por ciento (25%) de la experiencia acreditada en la oferta.</p>

Fuente: Decreto 1082 de 2015

Elaboración: ONU – MUJERES y Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente

Tabla Nro. 7
Preguntas frecuentes sobre la participación de las mujeres en la compra y contratación Pública

Pregunta	Respuesta Colombia Compra Eficiente
¿Pueden las empresas con menos de un año de constitución ser acreedoras de los criterios diferenciales por factor de Emprendimientos y Empresas de Mujeres?	No, los proponentes que no cumplan con el requisito de antigüedad mínima establecida en el artículo 2.2.1.2.4.2.14 del Decreto 1082 de 2015 están excluidos del ámbito de aplicación de los criterios diferenciales dispuestos para Emprendimientos y Empresas de Mujeres. (Ver Conceptos: C-698 de 2022 , C-522 de 2022 , C-715 de 2022)



¿Las Entidades como pueden buscar información que ayude a identificar en los diferentes sectores la existencia y comportamientos de los Emprendimientos y Empresas de Mujeres?	<p>A efectos de determinar la existencia de Emprendimientos y Empresas de mujeres, las Entidades pueden utilizar todas las bases de datos disponibles en los distintos sistemas de información con la finalidad de identificar los posibles proveedores en el Proceso de Contratación que adelanten. Igualmente, pueden obtener información directa de instancias institucionales como la Superintendencia de Sociedades, Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, Instituciones gremiales, Confecámaras, DANE.</p> <p>Asimismo, es posible recolectar información en la solicitud de cotizaciones que se realice a las diferentes empresas o mediante solicitudes de información directa, mesas de trabajo con proveedores, encuestas, realización de ferias de negocios inclusivas, entre otros métodos. (Ver concepto: C-399 de 2022)</p>
¿Cuál es la finalidad de la Ley 2069 de 2020 y el Decreto reglamentario 1860 de 2021?	<p>Generar un incentivo para que las mujeres participen en la creación de Emprendimientos y Empresas y tengan mayores posibilidades de participar en el Sistema de Compra y Contratación Pública. (Ver concepto 399 de 2022)</p>
¿Estos criterios son aplicables para las trabajadoras con profesiones liberales?	<p>Las mujeres que trabajen en profesiones liberales y no hayan realizado actividades comerciales a través de un establecimiento de comercio quedan fuera de la normativa.</p> <p>Lo anterior, en atención a que el criterio definido en el numeral tercero del artículo 2.2.1.2.4.2.14 del Decreto 1082 de 2015, excluye de la aplicación de los criterios diferenciales a aquellas mujeres que no hayan ejercido actividades comerciales a través de un establecimiento de comercio y/o que no cumplan con el requerimiento del tiempo mínimo de un (1) año de ejercicio de las actividades. (Ver concepto: C-752 de 2022)</p>
¿Una MiPymes puede también tener los beneficios de los Emprendimientos y Empresas de Mujeres?	<p>Si un Emprendimiento o Empresa de Mujeres cumple con las condiciones descritas en la norma, y llegará a tener las mismas características de una MiPymes, el artículo 31 de la Ley de emprendimiento no es excluyente, lo que permite la posibilidad de obtener ambos beneficios. (ver concepto: C-587 de 2022)</p>



<p>¿Cómo se aplican estos criterios en una persona con identidad de género diversa?</p>	<p>Independientemente de la libertad y autonomía que les asiste a las personas para ejercer su derecho a la identidad de género, la acreditación de la condición de mujer para efectos de la aplicación de los criterios diferenciales se encuentra asociada a la categoría "femenino" indicado en el marcador "sexo", del correspondiente documento de identidad.</p> <p>En este sentido, la identidad de género es un aspecto de importancia de cara a la aplicación de los referidos criterios diferenciales, comoquiera que estos se dirigen a personas que se identifican con el género femenino. Ahora, para efectos de procesos de contratación se hace necesario acreditar tal condición con el documento de identidad, el cual debe coincidir el marcador "sexo" con la aludida identidad de género. (Ver concepto. C-048 de 2023)</p>
<p>¿Qué aspectos deben tenerse en cuenta en el análisis del sector para incorporar criterios diferenciales en favor de los Emprendimientos y Empresas de Mujeres?</p>	<p>La inclusión de requisitos diferenciales y puntajes adicionales debe realizarse a partir de la consideración de las distintas variables en los estudios del sector desde el análisis de la oferta.</p> <p>De esta manera, si el análisis del sector permite identificar en un caso concreto la existencia de Emprendimientos o Empresas de Mujeres, la Entidad deberá incluir los criterios diferenciales de que trata la ley 2069 de 2020 y el Decreto 1860 de 2021. En efecto, la norma señala expresamente que las Entidades incluirán estos requisitos diferenciales habilitantes y puntajes adicionales de acuerdo con los resultados del análisis del sector, desde la perspectiva del estudio de la oferta, es decir, de acuerdo con la identificación de los posibles proveedores en el mercado del bien, obra o servicio que se requiere.</p> <p>De este modo, la identificación de los Emprendimientos y Empresas de Mujeres en determinado sector es un indicativo que existen proveedores en condiciones de atender la necesidad que se requiere satisfacer. (Ver concepto: C-399 de 2023)</p>
<p>¿Se puede acreditar el requisito del 50% de los empleos del nivel directivo de la persona jurídica con la contratación de una mujer mediante un contrato de prestación de servicios?</p>	<p>La vinculación de las mujeres en cargos directivos de la persona jurídica debe ser de índole laboral, por lo cual se excluyen las personas vinculadas mediante figuras diferentes a un contrato de trabajo, como es el caso de los contratos de prestación de servicios. (Ver concepto: C-918 de 2022)</p>
<p>¿Las personas que poseen documentos de identidad con la categoría de sexo no binario, son elegibles para la aplicación de criterios y/o factores de desempate, como los destinados a</p>	<p>Independientemente de la libertad y autonomía que asiste a las personas para ejercer su derecho a la <i>identidad de género</i>, la acreditación de la condición de mujer en el marco de los Procesos de Contratación, para efectos de la aplicación de los mencionados criterios diferenciales, se encuentra</p>



Emprendimientos y Empresas de Mujeres?	<p>asociada a la categoría "femenino" indicado en el marcador "sexo", por lo que necesariamente se exige la presentación de documentos de identidad en los que se indique la identidad de género de esta manera, como presupuesto para acceder al incentivo, lo cual resulta apenas razonable ante la necesidad de que estos incentivos se apliquen a sus reales destinatarios.</p> <p>Ahora, en lo que respecta a "La identidad de género no binaria esta es comprendida como aquella que, al no concebirse en el marco de las categorías dicotómicas, masculino o femenino, se aleja del sistema mayoritario de sexo-género, binario por tradición cultural. Las personas no binarias no se encuentran representadas, en sus vivencias, por ninguna de las categorías de género existentes en ese sistema".</p> <p>Dado que las personas no binarias no se identifican como hombres ni, mucho menos, como mujeres, quienes posean documentos de identidad con la categoría NB no son destinatarios de los incentivos previstos en el 2.2.1.2.4.2.15 del Decreto 1082 de 2015 para emprendimientos y empresas de mujeres. Por la misma razón, teniendo en cuenta el género consignado en los documentos de identidad, tampoco son mujeres para los factores de desempate de los numerales 2 y 7 del artículo 2.2.1.2.4.2.17 del Decreto 1082 de 2015, por lo que también son inaplicables a las personas no binarias. (Ver concepto: C-031 de 2024)</p>
¿Para acreditar de manera suficiente que se está ante un Emprendimiento y Empresa de Mujeres cobijado por el literal b del artículo 2.2.1.2.4.2.14 del Decreto 1082 de 2015, es necesario que el personal directivo de género masculino también lleve más de 12 meses vinculado a la empresa?	<p>Resulta preciso advertir que el numeral primero y segundo del artículo 2.2.1.2.4.2.14 del Decreto 1082 de 2015, el cual reglamenta el artículo 32 de la Ley 2069 de 2020, es claro en estipular que para hacerse beneficiario de los requisitos habilitantes diferenciales y el puntaje adicional, solo se tendrá en cuenta la vinculación del personal femenino en el nivel directivo con un año de antigüedad, en ningún aparte normativo se establece de manera adicional que se deba acreditar cuestiones relevantes relacionadas con el personal masculino.</p> <p>Es importante anotar que la certificación y los soportes a la que se refiere el numeral 2 del artículo 2.2.1.2.4.2.14 deben contener información de todas las personas que ocupan cargos del nivel directivos, es decir, hombres y mujeres. Esto comoquiera que, tal información resulta relevante para verificar que haya una mayoría de Mujeres vinculadas en la totalidad de los cargos que integran el personal directivo de la empresa, siempre y cuando haya hombres vinculados en tales cargos de la empresa.</p> <p>No obstante, si bien podría resultar relevante la acreditación de la información de los empleados hombres, es necesario precisar que el requisito de</p>



	<p>antigüedad mínima que exigen la norma no resultaría exigible respecto de los hombres vinculados. En ese sentido, si con la referida certificación y los soportes se verifica la mayoría de las mujeres en los cargos del nivel directivo y que tal mayoría se han mantenido durante el último año, podría darse por acreditada la condición de Emprendimiento o Empresa de Mujeres, independientemente de que los hombres vinculados como minoría en los empleos del nivel directivo cumplan o con tal antigüedad. (Ver Concepto: C-440 de 2023)</p>
<p>¿Es obligatorio incluir criterios diferenciales en los indicadores financieros y organizacionales en los procesos de selección?</p>	<p>La fijación de criterios diferenciales es un deber cuyo cumplimiento está sometido a los resultados del análisis del sector, lo que significa que, para acatarlo, las Entidades Estatales y los particulares descritos en la norma, no sólo están sujetos al listado de aspectos a los que pueden circunscribirse los criterios diferenciales, sino que además deben tener en cuenta la información que refleje el estudio del sector que les corresponde realizar para cada uno de sus procesos.</p> <p>Por ende, la definición de los criterios diferenciales no es un asunto discrecional, sino que debe soportarse en la información concreta reflejada en el análisis del sector. Lo anterior, en razón a que, el estudio previo se constituye en el insumo objetivo con base en el cual se deberá dar cumplimiento al deber consagrado en los artículos 2.2.1.2.4.2.15 y 2.2.1.2.4.2.18 del Decreto 1082 de 2015.</p> <p>Finalmente, resulta a bien aclarar que las Entidades Estatales podrán escoger tal y como lo indica la norma, entre uno o alguno de los requisitos habilitantes para determinar los criterios diferenciales, esto, según las condiciones propias requeridas para el adecuado cumplimiento del contrato y la información arrojada del estudio del sector. (Ver concepto: C-344 de 2023)</p>
<p>¿Conforme a lo establecido en la Ley 2306 de 2023, se debe garantizar la estabilidad laboral reforzada de una contratista hasta los dos años del menor?</p>	<p>La Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, frente al derecho a los descansos remunerados en el periodo de lactancia y – la posible extensión del fuero de maternidad, regulado en la Ley 2306 de 2023, dispuso que no rige a favor de las contratistas del Estado puesto que no ingresan en la categoría de <i>trabajadores</i>.</p> <p>Las modificaciones introducidas por el artículo 6 de la Ley 2306 de 2023 les aplica a las mujeres vinculadas por contrato laboral, en la medida que, por un lado, la referida disposición modificó el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual regula relaciones laborales. Por otro lado, se deduce de la lectura literal del artículo objeto de estudio, el cual hace referencia a los sujetos propios de la relación laboral - “empleador”, “trabajadora”. Asimismo, regula unos “descansos</p>



	<p>remunerados”, que son un derecho propio de una relación laboral.</p> <p>El contrato de prestación de servicios no pertenece al ámbito jurídico laboral y, en consecuencia, no se rige por el Código Sustantivo del Trabajo, razón por la cual, entre el contratante y el contratista no existe un vínculo laboral sino una relación de orden civil, comercial o de contratación estatal. Así las cosas, en el contrato de prestación de servicios no se generan las prerrogativas propias del contrato de trabajo como es el caso de los descansos remunerados en el periodo de lactancia y la extensión del fuero de maternidad que da en virtud de dicha prerrogativa.</p> <p>Habiendo efectuado la precisión anterior, puede afirmarse que lo previsto en la Ley 2306 de 2023, específicamente en el artículo 6, no se aplica a las relaciones contractuales de las Entidades Estatales que no generan una relación laboral. (Ver concepto: C-076 de 2024)</p>
<p>¿Cuál es el fuero de protección de maternidad de las mujeres vinculadas mediante un contrato de prestación de servicios?</p>	<p>La Corte Constitucional ha expuesto dos (2) posiciones en torno a la protección del fuero de maternidad de las mujeres vinculadas mediante un contrato de prestación de servicios y que se encuentren en estado de embarazo y/o en periodo de lactancia: i) cuando el juez prueba la configuración de un contrato realidad en el contrato de prestación de servicios, porque concurren los siguientes elementos: a) el salario, b) la continua subordinación o dependencia y c) la prestación personal del servicio; y además; y ii) cuando a pesar de no probarse la configuración de un contrato realidad, la terminación del contrato de prestación de servicios se fundamente en criterios discriminatorios y no, en motivos objetivos.</p> <p>En este sentido, la Corte Constitucional reconoce la protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada a las Mujeres que celebren contratos de prestación de servicios. Así pues, si se configura alguna de las dos posiciones desarrolladas por el Alto Tribunal Constitucional para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Entidad Estatal deberá dilucidar la forma más adecuada para garantizar dicho derecho a la contratista y su seguridad social, pues lo que se pretende es impedir la discriminación materializada por la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia. (Ver concepto: C-015 de 2024)</p>
<p>¿Existe algún fuero de estabilidad ocupacional o laboral reforzada para madres cabeza de familia y víctima del conflicto interno armado?</p>	<p>El artículo 2.2.12.1.2.1 del Decreto 1083 de 2015 del Decreto 1083 de 2015 es una norma aplicable a las relaciones laborales que se enmarcan en el empleo público. En ese sentido, si bien dicha disposición establece que no se puede retirar del servicio a las madres o padres cabezas de familia</p>



	<p>sin alternativa económica, durante el término de tres años, tal prerrogativa no resulta aplicable per se a las madres de cabeza de familia que funjan como contratistas de prestación de servicios, de acuerdo con las características propias de este tipo contractual, explicadas en el numeral 2.1 del presente concepto.</p> <p>Con todo, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, las madres de cabeza de familia que suscriben contratos de prestación de servicios, a través de los cuales se encubren relaciones laborales o en las que se configura contrato realidad, son beneficiarias de la estabilidad laboral reforzada. Dicha protección tiene sustento en el especial mandado de protección establecido en el inciso segundo del artículo 43 de la Constitución Política. (Ver concepto: C-072 de 2023)</p>
<p>¿Una contratista puede optar por dejar de tomar la licencia de maternidad y continuar con la ejecución del contrato?</p>	<p>Respecto a la licencia de maternidad y la posibilidad de inclinarse por tomarla o no y, con ello la eventualidad de optar o no por suspender el contrato de prestación de servicios, debe señalarse que, dado que no existe una norma que consagre los casos de suspensión del contrato de prestación de servicios, en especial por la licencia de maternidad de la contratista, son las partes intervinientes las encargadas de señalar las causales de suspensión.</p> <p>Si a pesar de la licencia, las partes acuerdan no suspender el contrato y la contratista acredita el cumplimiento de las actividades contratadas, habría lugar al pago de honorarios, pues el objeto contractual estaría siendo ejecutado. Por el contrario, si deciden suspenderlo, la prestación económica sería asumida por la EPS. (Ver concepto: C-920 de 2022)</p>

Estos y otros pronunciamientos que, respecto de los incentivos a favor de los Emprendimientos y Empresas de Mujeres, ha efectuado Colombia Compra Eficiente, se encuentran disponibles en nuestra Relatoría: <https://relatoria.colombiacompra.gov.co/busqueda/conceptos>

Elaboración: Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente

FICHA TÉCNICA DE DOCUMENTO

1. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN	
Título del documento:	Guía para promover la participación de las Mujeres en el Sistema de Compras y Contratación Públicas
Fecha de aprobación:	X/X/2024
Área / Dependencia de autoría:	Subdirección de Gestión Contractual
Resumen / Objetivo de contenido:	Esta Guía busca promover la participación de las Mujeres en los procesos de compra y contratación pública; esto, teniendo como premisa la exposición de información, recomendaciones y herramientas tanto a las Entidades Estatales como a las Mujeres.
Código de estandarización:	CCE-EICP-GI-XX
Categoría / Tipo de documento:	Guía
Aprobación por:	Carolina Quintero Gacharná - Subdirectora de Gestión Contractual
Información adicional:	Este documento contiene información actualizada en materia de normativa y promoción de la participación de las Mujeres en los procesos de compra y contratación pública.
Serie documental según TRD	DG.SGC.30.5 Manuales del sistema de compra pública
Enlace de ubicación original del documento (especifique donde se aloja o reposa el documento)	https://

2. AUTORES Y RESPONSABLES DE REVISIÓN Y APROBACIÓN				
ACCIÓN	NOMBRE	CARGO/ PERFIL	FECHA	FIRMA
Elaboró	Nasly Yeana Mosquera Rivas	Analista T2 – 06 de la Subdirección Contractual	06/09/2024	
	Ana María Ortiz Ballesteros	Contratista de la Subdirección de Gestión Contractual		
Revisó	Natalia Montoya Jiménez	Gestor T1 – 15 de la Subdirección de Gestión Contractual		
Aprobó	Carolina Quintero Gacharná	Subdirectora de Gestión Contractual		
Nota: Si la aprobación se realizó mediante acta de alguno de los comités internos considerados en la resolución número 173 de 2020 por favor especificar acta y mes del desarrollo de esta.				



CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO					
VERSIÓN	AJUSTES	FECHA	VERSIÓN VIGENTE DEL DOCUMENTO		01
01	Creación de la Guía	xx/10/2024	Elaboró	Nasly Yeana Mosquera Rivas	Analista T2 - 06 de la Subdirección Contractual
				Ana María Ortiz Ballesteros	Contratista de la Subdirección Contractual
			Revisó	Natalia Montoya Jiménez	Gestor T1 - 15 de la Subdirección Contractual
			Aprobó	Carolina Quintero Gacharná	Subdirectora de Gestión Contractual